



Quel métier à la sortie du chômage

Laurence Lizé, Nicolas Prokovas

► To cite this version:

Laurence Lizé, Nicolas Prokovas. Quel métier à la sortie du chômage. Relief - Rapports et Échanges sur les liens Emploi Formation, 2013, 42, pp.233-246. hal-00943520

HAL Id: hal-00943520

<https://hal.science/hal-00943520>

Submitted on 7 Feb 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Laurence Lizé
Centre d'Économie de la Sorbonne
UMR 8174 (CNRS - Université de Paris 1)
106-112, bd de l'Hôpital
75647 Paris Cedex 13
tél. : 01 44 07 81 48
fax : 01 44 07 83 36
laurence.lize@univ-paris1.fr

Nicolas Prokovas
Pôle Emploi, direction études et évaluation
Université de Paris 3, laboratoire ICEE
1, avenue du Docteur Gley
75987 Paris Cedex 20
tél.: 01 40 30 63 02
fax : 01 40 30 69 12
nicolas.prokovas@univ-paris3.fr

Quel métier à la sortie du chômage ?

1. Problématique et démarche

La sortie du chômage entraîne souvent une mobilité professionnelle, parfois contrainte. Certes, le temps passé hors emploi peut avoir été mis à profit pour modifier son profil et son parcours professionnels, notamment en ayant recours à la formation. Cependant, la reprise d'emploi est soumise à la fois aux mutations de l'appareil productif et à des logiques de gestion de l'emploi des entreprises qui, à leur tour, structurent les espaces de mobilités des salariés (Amossé, 2004 ; Dupray, 2005). Notre étude vise notamment à cerner la transformation de la segmentation du marché du travail qui résulte de cette dynamique en œuvre sur le marché du travail. Elle s'inscrit dans le cadre théorique des approches en termes de segmentation du marché du travail (Doeringer & Piore, 1971). Selon nos hypothèses, cette transformation s'opère de manière distincte selon les branches professionnelles auxquelles appartiennent les emplois retrouvés par les personnes qui sortent du chômage.

1.1. Problématique

S'intéressant aux ajustements de l'emploi dans la crise, Liegey (2009) a mis l'accent sur le rôle structurant des firmes dans la segmentation du marché du travail. Cet auteur souligne la force du dualisme, en adoptant la grille d'analyse d'Atkinson (1984) en termes de centre et de périphérie : schématiquement, les phénomènes de rétention de la main d'œuvre sur le cœur de l'emploi s'opposent aux ajustements rapides sur la périphérie. En ce sens, les entreprises auraient optimisé leurs ajustements de main-d'œuvre en faisant jouer un rôle d'amortisseur au travail temporaire et en préservant, pour partie, l'emploi stable. Ces modes différenciés de gestion de l'emploi s'expliqueraient avant tout par les restructurations de l'appareil productif des années 1990, marquées à grands traits par le déclin de l'industrie « mature » (industrie lourde notamment) et le recentrage des grandes entreprises sur leur cœur de métier. Ces grandes entreprises conservent ainsi en permanence un noyau stable de salariés ayant accès aux marchés internes. Pour cet auteur, la segmentation du marché du travail qui en résulte ne s'expliquerait pas directement par des facteurs institutionnels tels que la législation protectrice de l'emploi (LPE) supposée trop rigide par certains (OCDE, 2006, 2009 ; Cahuc, 2010). Duhautois (2002) a aussi montré que la majorité des flux d'emploi ont lieu à l'intérieur d'un même secteur. Pour cet auteur, en France, les « mobilités qualifiantes » passent toujours par les marchés internes, même si les facteurs organisationnels et technologiques ont tendance à les éroder. Le clivage essentiel séparerait les sous-secteurs attractifs - où la main-d'œuvre reste stable, avec un faible turn-over - et les sous-secteurs peu attractifs caractérisés par la forte présence de contrats courts et une

instabilité de l'emploi. Pour Cochard *et al.* (2011), le marché du travail français est aussi très dual car il combine une part importante de salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et une part importante de salariés ayant une très faible ancienneté (moins d'un mois).

1.2. Démarche

Notre étude propose d'analyser la nature des mobilités professionnelles, en comparant les caractéristiques des emplois repris par les chômeurs à celles du « stock » des emplois existant. La crise et la persistance d'un chômage de masse ont tendance à renforcer la sélectivité du marché du travail. Dans ce cadre, la mobilité professionnelle des chômeurs se trouve soumise à des pratiques de recrutement favorisant le développement de l'emploi précaire, à temps partiel ou mal rémunéré. Diverses études ont fait apparaître une relation étroite entre la précarité et l'attractivité du secteur professionnel au sein duquel s'exerce l'activité (Givord, 2005 ; Picart, 2008) ; d'autres ont souligné que la nature de l'emploi occupé dans le passé (Bruyère & Lizé, 2010) ou la durée du chômage (Fitoussi *et al.*, 2004) influent sur la mobilité de la main-d'œuvre. La comparaison des caractéristiques des chômeurs en reprise d'emploi à celles du « stock » des personnes en emploi pendant la même période nous permettra de tester ces hypothèses.

L'objectif est de comparer à la fois les caractéristiques individuelles des sortants du chômage à celles des salariés et les caractéristiques des emplois repris par les anciens chômeurs à celles des emplois en place, notamment en termes de type de contrat, de temps de travail, de salaires pratiqués, de concentration par secteur d'activité. Afin d'effectuer ces comparaisons, la clé d'entrée qui semble être la plus pertinente est celle du métier exercé, entendu au sens des familles d'activité professionnelle (FAP). En effet, cette nomenclature permet de rapprocher les statistiques de l'emploi (enquête *Emploi*) et celles du chômage (enquête *Sortants* de Pôle Emploi et *fichier historique* des demandeurs d'emploi).

Notre analyse s'appuie sur une exploitation de l'enquête *Sortants de Pôle Emploi*, du *fichier historique* des demandeurs d'emploi, de l'enquête *Emploi* et des DMMO-EMMO. L'année de référence est 2009 une année pendant laquelle les effets de la crise économique se sont fait sentir. Les comparaisons entre les flux de sorties du chômage et les stocks des personnes en emploi sont établies à partir des données disponibles, notamment celles de la Dares reconstituées en FAP¹.

Encadré 1 L'enquête *Sortants des listes de Pôle Emploi*

Il s'agit d'une enquête trimestrielle dont chaque vague porte sur 2 000 personnes sorties des listes de Pôle Emploi dans le trimestre. Les quatre trimestres de l'année 2009 ont été empilés. Le nombre total des personnes ayant déclaré lors de l'enquête une sortie des listes pour cause de reprise d'emploi (appelées « sortants du chômage » ou « anciens chômeurs en reprise d'emploi ») s'élève à 4 514. Un appariement avec le *fichier historique des demandeurs d'emploi* a permis d'enrichir les données de l'enquête avec les caractéristiques sociodémographiques de la population étudiée, ainsi qu'avec certaines caractéristiques liées à leur parcours au chômage (ancienneté d'inscription, indemnisation, exercice d'activités réduites).

2. Les sortants du chômage : quelques points de comparaison avec l'ensemble de salariés en emploi

27 FAP concentrent plus de 80 % des flux des sorties du chômage vers l'emploi ; elles représentent 50 % des effectifs en emploi (tableau 1). C'est sur ces FAP que notre analyse sera centrée. Il s'agit pour les deux tiers de FAP dont les effectifs ont progressé entre 2000 et 2009, à un rythme cependant moins soutenu que pour l'ensemble des FAP (5 %) : seules deux FAP (L40 et T21) se trouvent parmi les treize ayant connu une augmentation de leurs effectifs supérieure à 30 % pendant la période concernée².

¹ DARES, *Les familles professionnelles – Portraits statistiques 1982 – 2009* (<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/statistiques,78/metiers-et-qualifications,83/portraits-statistiques-des-metiers,2052/>)

² Les 13 FAP sont : techniciens et cadres de l'agriculture, aides à domicile et aides ménagères, cadres de la banque et des assurances, professionnels du droit, personnels d'études et de recherché, ingénieurs de l'informatique, cadres des transports et de la logistique, agents d'exploitation des transports, cadres du bâtiment et des travaux publics, techniciens des services

Tableau 1. Structure des emplois retrouvés par les anciens chômeurs des emplois occupés par la population en emploi en 2009

	% parmi les sortants	% en emploi 2009	Indice d'évolution des effectifs, 2000-2009
Familles professionnelles (FAP)			
A00 : Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	1,4	2,1%	0,772
A10 : Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	2,1	1,2%	0,994
B20 : Ouvriers qualifiés du gros oeuvre du bâtiment	3,1	1,6%	1,102
B40 : Ouvriers qualifiés du bâtiment, second oeuvre	2,4	2,1%	1,025
C10 : Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	1,2	0,3%	0,863
E10 : Ouvriers qualifiés des industries de process	2,7	1,2%	0,849
G10 : Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation	1,6	1,6%	1,083
J10 : Ouvriers qualifiés de la manutention	5,1	1,8%	0,993
J30 : Conducteurs de véhicules	3,7	3,0%	1,008
L00 : Secrétaires	1,9	1,8%	0,851
L10 : Employés de la comptabilité	1,4	1,4%	0,966
L20 : Employés administratifs d'entreprise	5,9	1,7%	1,045
L40 : Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	2,6	1,4%	1,340
R00 : Caissiers, employés de libre service	2,2	1,2%	0,977
R10 : Vendeurs	6,5	3,3%	1,084
R20 : Attachés commerciaux et représentants	1,7	2,1%	1,091
S00 : Bouchers, charcutiers, boulangers	1,0	1,0%	0,962
S10 : Cuisiniers	2,9	1,3%	1,065
S20 : Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	5,1	1,4%	1,099
T21 : Aides à domicile et aides ménagères	1,5	2,1%	1,511
T22 : Assistants maternels	3,1	1,7%	1,125
T30 : Agents de gardiennage et de sécurité	1,9	0,8%	1,030
T40 : Agents d'entretien	7,1	4,9%	1,013
V00 : Aides-soignants	1,5	2,1%	1,215
V40 : Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	7,7	2,5%	1,194
W00 : Enseignants	1,5	4,1%	1,004
W10 : Formateurs	1,2	0,5%	1,284

Source : enquête *Emploi* et enquête *Sortants*, 2009.

Dans un premier temps, nous comparons certaines caractéristiques des personnes issues du chômage qui intègrent ces FAP à celles des personnes en emploi au sein de ces FAP. L'on constate ainsi que, dans presque toutes les FAP, la population des sortants du chômage est sensiblement plus jeune et plus formée que celle en emploi. La structure par sexe est, par contre, plus nuancée : certaines FAP très féminisées (secrétaires, caissiers, vendeurs) ou même moyennement féminisées (maraîchers-jardiniers, ouvriers qualifiés de l'électricité, cuisiniers) sont moins alimentées par des effectifs féminins en provenance du chômage (tableau 2).

Tableau 2. Caractéristiques sociodémographiques comparées des salariés en emploi et des anciens chômeurs accédant à l'emploi, par famille professionnelle, 2009

FAP	Salariés	Anciens chômeurs	Salariés	Anciens chômeurs	Salariés	Anciens chômeurs
	Âge < 25 ans		Diplôme > Bac		% femmes	

administratifs-comptables-financiers, marins-pêcheurs, ingénieurs et cadres techniques de l'industrie, professionnels des arts et du spectacle.

A00	8%	37%	10%	10%	28%	38%
A10	14%	26%	9%	16%	24%	15%
B20	11%	28%	3%	9%	2%	6%
B40	10%	28%	4%	7%	2%	1%
C10	10%	29%	5%	18%	34%	5%
E10	7%	46%	12%	9%	24%	35%
G10	8%	42%	31%	44%	8%	25%
J10	7%	42%	7%	10%	14%	23%
J30	5%	22%	4%	8%	10%	13%
L00	7%	23%	20%	36%	98%	90%
L10	9%	13%	39%	50%	85%	94%
L20	14%	27%	29%	49%	76%	83%
L40	6%	20%	48%	77%	68%	66%
R00	24%	40%	10%	24%	82%	70%
R10	23%	39%	19%	24%	76%	68%
R20	10%	28%	39%	60%	38%	47%
S00	22%	39%	4%	2%	16%	20%
S10	21%	33%	4%	8%	36%	24%
S20	29%	39%	13%	17%	64%	62%
T21	5%	17%	4%	12%	98%	98%
T22	6%	11%	5%	9%	99%	96%
T30	8%	25%	8%	19%	26%	33%
T40	7%	27%	4%	5%	70%	74%
V00	9%	28%	7%	6%	91%	90%
V40	14%	27%	45%	39%	66%	76%
W00	2%	7%	88%	90%	65%	72%
W10	4%	9%	55%	65%	52%	55%

Source : enquête *Emploi* et enquête *Sortants*, 2009.

Pratiquement un emploi sur deux (47 %) s'exerce au sein d'une entreprise de moins de dix salariés ; ce pourcentage dépasse 70 % pour les agriculteurs, les ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment, les vendeurs, employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et restauration. L'ancienneté moyenne dans l'emploi est élevée dans certaines familles professionnelles (supérieure ou égale à dix ans pour la moitié des effectifs des enseignants, des agriculteurs, des ouvriers qualifiés du process et de l'électricité, des techniciens de la maintenance et des aides soignants). Dans d'autres FAP, cette ancienneté est faible : elle est inférieure à un an pour plus de 20 % des effectifs des maraîchers-jardiniers, employés administratifs, attachés commerciaux, professionnels de l'action socio-culturelle, caissiers, vendeurs, cuisiniers et employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et restauration.

Concernant les conditions d'exercice de ces emplois, le temps partiel est généralement bien plus élevé pour les sortants du chômage que pour les salariés. Pour les premiers, ce temps partiel est imposé dans des proportions systématiquement et sensiblement plus élevées que pour les seconds (tableau 3). Il apparaît ainsi que la qualité des emplois retrouvés par les anciens chômeurs est discutable, conformément à ce qui a déjà été mis en évidence lors de précédents travaux (Lizé, Prokovas, 2012).

Tableau 3. Emploi à temps partiel des chômeurs qui retrouvent un emploi et des salariés en poste, par famille professionnelle, 2009

FAP	Salariés		Anciens chômeurs	
	Temps partiel	dont subi	Temps partiel	dont subi

A00	15%	4%	19%	13%
A10	17%	7%	44%	32%
B20	2%	2%	8%	6%
B40	3%	1%	11%	9%
C10	5%	2%	2%	2%
E10	4%	2%	11%	9%
G10	4%	1%	13%	8%
J10	4%	2%	19%	14%
J30	10%	4%	20%	15%
L00	32%	8%	54%	35%
L10	23%	4%	35%	29%
L20	26%	7%	30%	21%
L40	15%	2%	28%	13%
R00	47%	19%	39%	30%
R10	30%	11%	33%	20%
R20	11%	3%	9%	4%
S00	6%	1%	9%	5%
S10	21%	9%	16%	13%
S20	37%	17%	35%	28%
T21	67%	26%	82%	56%
T22	33%	12%	44%	27%
T30	14%	6%	35%	26%
T40	37%	16%	60%	41%
V00	22%	4%	28%	19%
V40	37%	14%	52%	38%
W00	14%	2%	48%	36%
W10	33%	13%	25%	18%

Source : enquête *Emploi* et enquête *Sortants*, 2009.

La rémunération obtenue par les sortants du chômage est, logiquement, très inférieure à celle dont bénéficient les salariés en emploi (tableau 4). Outre l'ancienneté sur le poste de travail, cet écart s'explique par des modes de gestion de l'emploi différenciés. Compte tenu du rajeunissement et de la féminisation des effectifs issus du chômage, il témoignerait d'un clivage entre les salariés en poste et les nouveaux entrants à l'emploi. Conformément à nos hypothèses, les écarts salariaux, loin d'être uniformes, sont plus ou moins accentués en fonction des familles professionnelles et, donc, des branches professionnelles auxquelles appartiennent ces emplois. Ainsi, les écarts se creusent davantage au sein des familles professionnelles dont le salaire médian est plus élevé ; ils sont moins importants dans celles où les emplois sont les moins bien rémunérés (assistants maternels, agents de sécurité...) ou correspondent à des métiers en tension (bâtiment, travaux publics, hôtellerie, restauration...).

Tableau 4. Part des salariés et des chômeurs retrouvant un emploi dont le salaire est inférieur ou égal à 1 200 € en 2009.

FAP	Salariés	Anciens chômeurs	Rapport entre salariés et anciens chômeurs	Salaire médian (Salariés)
A00	50%	65%	0,8	1 200 €
A10	55%	60%	0,9	1 200 €
B20	19%	25%	0,8	1 500 €

B40	19%	30%	0,6	1 500 €
C10	23%	38%	0,6	1 400 €
E10	18%	39%	0,5	1 500 €
G10	8%	23%	0,3	1 800 €
J10	29%	59%	0,5	1 400 €
J30	16%	37%	0,4	1 600 €
L00	34%	60%	0,6	1 400 €
L10	20%	59%	0,3	1 500 €
L20	34%	60%	0,6	1 400 €
L40	8%	22%	0,4	1 800 €
R00	66%	71%	0,9	1 200 €
R10	56%	65%	0,9	1 200 €
R20	12%	49%	0,3	1 800 €
S00	30%	35%	0,8	1 400 €
S10	43%	40%	1,1	1 300 €
S20	51%	56%	0,9	1 200 €
T21	64%	92%	0,7	1 200 €
T22	74%	84%	0,9	1 000 €
T30	46%	47%	1,0	1 300 €
T40	46%	61%	0,8	1 300 €
V00	17%	34%	0,5	1 500 €
V40	30%	50%	0,6	1 453 €
W00	2%	48%	0,0	2 000 €
W10	17%	36%	0,5	1 700 €

Source : enquête *Emploi* et enquête *Sortants*, 2009.

Le dernier point de comparaison concerne la part des contrats de durée indéterminée dans l'ensemble des embauches et dans celles des anciens chômeurs. Ces données sont obtenues à partir des DMMO et EMMO, pour l'ensemble des entreprises à l'exception des employeurs particuliers et de l'État. Ces données ne sont pas renseignées pour trois FAP (agriculteurs, enseignants et formateurs), nous avons donc été obligés de les écarter de notre base. Vu que les FAP restantes regroupent encore 76% des effectifs des chômeurs en reprise d'emploi, notre analyse reste représentative des mouvements de sortie du chômage.

En moyenne, 23% des salariés ont été embauchés en CDI en 2009 ; ce taux est inférieur à celui observé pour les sortants du chômage (29% en moyenne). Cet écart est *a priori* surprenant, il convient donc d'observer avec précision la nature de ces emplois en CDI. Les écarts sont en effet assez disparates selon les familles professionnelles. Souvent, mais pas toujours, les anciens chômeurs trouvent des CDI plus fréquemment que la moyenne dans des FAP qui se caractérisent par des taux de rotation de la main-d'œuvre très élevés (tableau 5). Dans d'autres cas, tels que les caissiers ou les vendeurs, le temps partiel subi est particulièrement présent parmi les emplois retrouvés. Peut-on en déduire que certains CDI offerts aux anciens chômeurs sont de moins bonne qualité car à temps partiel contraint ou à très bas salaire ? Ou bien, correspondent-ils à certains modes de gestion de l'emploi qui privilégient les CDI sur les CDD en raison de moindres coûts de rotation (pas de prime de précarité, indemnité de licenciement faible ou nulle avant un an d'ancienneté...) ? En ce sens, Rouxel (2009) a montré qu'environ 10 % des CDI sont des CDI fragiles. Ou encore, sont-ils associés à des métiers en tension, où les employeurs proposeraient davantage de CDI pour attirer des candidats qui sont au chômage ?

Tableau 5. Part des CDI parmi l'ensemble des embauches et celles des anciens chômeurs et taux de rotation par FAP, 2009

FAP	Ensemble des embauches	Embauches d'anciens chômeurs	Taux de rotation
A10	5%	14%	136%
B20	44%	29%	21%
B40	43%	38%	24%
C10	32%	32%	18%
E10	24%	24%	30%
G10	45%	36%	14%
J10	27%	27%	20%
J30	32%	50%	36%
L00	37%	32%	25%
L10	42%	42%	17%
L20	17%	26%	118%
L40	45%	58%	12%
R00	13%	40%	152%
R10	23%	37%	66%
R20	76%	67%	23%
S00	32%	54%	36%
S10	34%	35%	126%
S20	26%	31%	145%
T21	18%	43%	61%
T22	37%	63%	37%
T30	33%	38%	80%
T40	12%	29%	166%
V00	8%	24%	146%
V40	17%	21%	134%

Source : EMMO-DMMO et enquête *Sortants*, 2009.

3. Pérennité des emplois retrouvés et satisfaction des sortants du chômage

Afin de répondre aux interrogations précédentes, nous nous intéressons à la pérennité de l'emploi retrouvé par les sortants du chômage, à la satisfaction dans l'emploi qu'ils ont déclarée, ainsi qu'à la poursuite de la recherche d'un autre emploi. Ce dernier indicateur, purement subjectif, témoigne à la fois de la satisfaction que procure la reprise d'emploi et de la manière dont la personne concernée interprète la stabilité de l'emploi qu'elle a retrouvé. En moyenne, 38% des chômeurs en reprise d'emploi déclarent continuer de rechercher un autre emploi ; ce pourcentage tombe à 30% pour ceux embauchés en CDI. Il n'en reste pas moins que près d'une personne sur trois ayant retrouvé un emploi en CDI ne semble pas satisfaite de son sort et maintient son inscription à Pôle Emploi (tableau 6).

Tableau 6. Part de chômeurs en reprise d'emploi ayant perdu leur emploi, par FAP, en 2009

FAP	sans emploi (%)		autre emploi (%)		inscription maintenue (%)		découragés
	tous contrats	CDI	tous contrats	CDI	tous contrats	CDI	tous contrats
A10	19,2	25,0	8,5	0,0	45,7	41,7	11,1%
B20	29,8	9,5	12,1	9,5	39,7	23,8	28,6%
B40	22,0	15,4	9,2	11,5	37,6	19,2	20,8%
C10	25,5	0,0	10,9	20,0	43,6	20,0	35,7%
E10	21,1	7,7	11,4	0,0	33,3	23,1	30,8%

G10	15,5	15,8	9,9	15,8	32,4	26,3	36,4%
J10	37,8	13,3	13,5	6,7	51,7	23,3	24,1%
J30	12,6	4,5	6,6	1,5	36,5	29,9	23,8%
L00	8,4	8,0	6,0	4,0	47,0	32,0	14,3%
L10	8,1	4,2	1,6	0,0	37,1	29,2	0,0%
L20	14,5	4,9	9,5	3,3	40,7	23,0	32,4%
L40	10,3	5,3	4,3	7,0	32,8	22,8	58,3%
R00	25,3	18,4	9,1	15,8	40,4	34,2	32,0%
R10	18,5	13,7	8,2	4,2	32,5	26,3	40,7%
R20	25,6	32,6	6,4	4,7	23,1	27,9	35,0%
S00	18,2	9,5	11,4	9,5	20,5	23,8	50,0%
S10	18,6	11,4	7,8	9,1	30,2	25,0	20,8%
S20	21,8	13,6	9,6	6,1	34,5	37,9	50,0%
T21	18,2	3,7	4,6	3,7	50,0	40,7	33,3%
T22	6,5	2,4	0,7	1,2	31,7	32,1	33,3%
T30	17,9	9,7	6,0	9,7	26,2	22,6	33,3%
T40	18,6	10,7	8,8	3,6	47,2	45,2	39,0%
V00	13,0	0,0	4,4	6,3	29,0	25,0	11,1%
V40	8,4	2,9	8,7	2,9	38,9	25,7	44,8%
Total	18,2	9,8	8,4	5,4	38,1	29,5	32,5%

Source : Enquête *Sortants*, 2009.

18,2% des personnes enquêtées se trouvent sans emploi au moment de l'enquête, soit moins de deux mois après leur sortie du chômage. Ce pourcentage s'élève à 25% pour les ouvriers qualifiés de l'électricité, les caissiers et employés de libre service, les attachés commerciaux et à 38% pour les ouvriers qualifiés de la manutention. La part des personnes en CDI ayant perdu leur emploi est moitié moins élevée en moyenne, elle reste néanmoins supérieure à 13% pour les ouvriers qualifiés du bâtiment, les techniciens de la maintenance, les ouvriers qualifiés de la manutention, les caissiers, les vendeurs, les employés de l'hôtellerie-restauration, tandis qu'elle s'élève à 25% pour les maraîchers-jardiniers et à 33% pour les attachés commerciaux. À noter également le taux très élevé de personnes découragées (sans emploi et non inscrites au chômage) : une personne sur trois ayant perdu l'emploi auquel elle avait accédé en sortant du chômage s'est retirée du marché du travail ; elles sont même au moins 50% à se trouver dans cette situation dans les FAP de techniciens de services administratifs et comptables, de bouchers-charcutiers et d'employés et agents de maîtrise d'hôtellerie-restauration.

Parmi les personnes en emploi, 8,4% ont déjà changé d'emploi au moment de l'enquête (tableau 6). Pour ceux en CDI, ce changement concerne 10% des ouvriers qualifiés du bâtiment, des bouchers, des cuisiniers, des agents de sécurité, 16% des techniciens de la maintenance et des caissiers-employés de libre service et 20% des ouvriers qualifiés de l'électricité. Ces données montrent que, dans ces métiers, le CDI ne suffit pas pour fidéliser la main-d'œuvre. De plus, les anciens chômeurs avancent des motifs d'insatisfaction dans l'emploi qui expliquent en partie ce *turn over*.

Les raisons d'insatisfaction déclarées dans l'enquête *Sortants* permettent de comprendre pourquoi l'emploi retrouvé ne correspond pas aux attentes des anciens chômeurs. Ainsi, les principales raisons avancées concernent les décalages en termes de formation (35%), d'expérience (23%), de salaire (28%), du secteur d'activité (21%) et 29% des enquêtés déclarent qu'il s'agissait d'un métier non souhaité. Dans une moindre mesure, ces motifs sont également cités par les personnes embauchées en CDI, dans des proportions très variables toutefois selon les familles professionnelles (tableau 7). Pour certains métiers (ouvriers de la manutention, caissiers-employés de libre service, employés de l'hôtellerie-restauration, agents d'entretien), les taux d'insatisfaction affichés sont importants, tous motifs confondus.

Tableau 7. Raisons d'insatisfaction concernant l'emploi retrouvé, embauches en CDI, par FAP, en 2009

FAP	formation	expérience	salaire	secteur	métier
A10	16,7	25,0	16,7	8,3	25,0
B20	28,6	19,1	19,1	14,3	23,8
B40	19,2	11,5	15,4	3,9	19,2
C10	30,0	20,0	0,0	0,0	10,0
E10	23,1	7,7	15,4	15,4	23,1
G10	5,3	10,5	15,8	5,3	5,3
J10	60,0	50,0	26,7	46,7	50,0
J30	31,3	19,4	32,8	11,9	19,4
L00	24,0	4,0	24,0	4,0	8,0
L10	20,8	12,5	20,8	4,2	4,2
L20	29,5	24,6	34,4	21,3	24,6
L40	3,5	1,8	21,1	8,8	3,5
R00	39,5	31,6	42,1	39,5	44,7
R10	37,9	26,3	35,8	24,2	33,7
R20	14,0	18,6	32,6	14,0	25,6
S00	14,3	9,5	14,3	4,8	14,3
S10	15,9	6,8	15,9	4,6	22,7
S20	47,0	33,3	37,9	37,9	47,0
T21	40,7	14,8	29,6	22,2	29,6
T22	14,3	7,1	22,6	8,3	11,9
T30	29,0	22,6	25,8	19,4	16,1
T40	41,7	23,8	26,2	31,0	41,7
V00	25,0	6,3	25,0	12,5	18,8
V40	14,3	14,3	21,4	5,7	8,6
Total	27,3	18,6	26,8	17,6	24,1

Source : Enquête *Sortants*, 2009.

4. La probabilité d'être embauché en CDI à l'issue du chômage, toutes choses égales statistiquement par ailleurs

Un premier modèle de régression logistique (*logit*) permet de tester les « chances » de trouver un emploi en CDI *versus* toute autre forme de contrat. Il montre que cette probabilité est moindre pour les jeunes de moins de 25 ans (par rapport aux personnes dont l'âge est compris entre 25 et 34 ans) et qu'elle s'accroît pour les autres classes d'âge (tableau 8). Une ancienneté d'inscription au chômage supérieure ou égale à six mois influe également positivement sur la probabilité d'obtenir une CDI (toutes choses égales statistiquement par ailleurs, par rapport à une ancienneté inférieure à six mois). Comparés aux emplois dans les entreprises privées, les emplois obtenus auprès de particuliers, d'artisans, de commerçants ou de professions libérales facilitent l'accès au CDI. Si l'employeur est l'État, une entreprise publique ou une collectivité territoriale, le CDI est moins probable, ce qui témoigne de la fragilisation des emplois publics dont l'accès se fait de plus en plus sur des modes précaires. Ce constat est également confirmé en termes de secteur d'activité où, par rapport au secteur modal des services aux particuliers, l'obtention d'un emploi dans le secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale ou dans celui de l'administration diminue la probabilité que cet emploi soit en CDI. Enfin, l'exercice d'activités réduites avant la sortie du chômage favorise l'obtention d'un CDI (probablement du fait des contacts qui ont pu s'établir entre le salarié et son employeur).

Tableau 8. Modèle de régression logistique, toutes FAP

Paramètre	Réf.	Estimateur	Écart de probabilité	Significativité	Pr>Khi 2
Intercept		-0,7113			<.0001
Âge <25 ans	vs. 25-34 ans	-0,3015	-6,3%	***	0.0067
Âge 35-49 ans	vs. 25-34 ans	0,2419	5,5%	**	0.0226
Âge 50 ans et +	vs. 25-34 ans	0,3362	7,8%	**	0.0268
Ancienneté 6 mois-1 an	vs. <6 mois	0,2318	5,3%	**	0.0291
Ancienneté 1 an et +	vs. <6 mois	0,3838	9,0%	***	0.0010
Employeur particulier-artisan-commerçant...	vs. entreprise privée	0,4185	9,8%	***	<.0001
Employeur ETT	vs. entreprise privée	-2,8193	-30,1%	***	<.0001
Employeur État, entreprise publique, collectivité	vs. entreprise privée	-1,0271	-18,0%	***	<.0001
Secteur services aux entreprises	vs. services aux particuliers	0,4067	9,5%	***	0.0100
Secteur éducation-santé-action sociale	vs. services aux particuliers	-0,5005	-10,0%	***	0.0007
Secteur administration	vs. services aux particuliers	-0,5429	-10,7%	***	0.0054
Exercice d'activités réduites	vs. absence d'activités réduites	0,2995	6,9%	***	0.0008

Source : Enquête *Sortants*, 2009.

Significativité : ** significatif à 5% ; *** significatif à 1 %.

Dans un deuxième temps, afin d'essayer d'expliquer les différences de taux d'accès au CDI en fonction des familles professionnelles, nous avons procédé à une série de régressions logistiques par FAP. En raison de la proximité existant entre la plupart des FAP et les secteurs d'activité au sein desquels s'exercent ces métiers, nous n'avons pas retenu le secteur d'activité en tant que variable explicative. Ainsi, les variables qui ont été modélisées sont : le sexe, l'âge, le niveau de formation, l'ancienneté d'inscription au chômage, l'indemnisation et le type d'employeur. Il s'agit de paramètres relevant à la fois des caractéristiques intrinsèques des anciens chômeurs accédant à l'emploi, de leur parcours pendant leur période de chômage et des caractéristiques liées à l'emploi retrouvé (tableau 9)³. L'accent est mis sur les FAP où le taux d'accès aux CDI pour les anciens chômeurs est supérieur à celui observé pour l'ensemble des flux d'embauche.

Concernant les caractéristiques individuelles, le sexe masculin favorise l'accès à un CDI pour des métiers très masculins (agents de gardiennage et de sécurité) et aussi pour d'autres très féminisés (caissiers et employés de libre service). L'effet de l'âge atteste de la spécificité et du contenu des métiers : être âgé de plus 50 ans réduit les chances d'accès au CDI pour les attachés commerciaux et les représentants de commerce, en revanche, cette tranche d'âge accède d'avantage à des postes d'agents d'entretien en CDI (par rapport à la tranche d'âge de 25 à 34 ans). Pour les postes de vendeurs, être âgé de moins de 25 ans réduit les chances d'accéder à un CDI. Un diplôme supérieur au baccalauréat augmente sensiblement les chances d'obtenir un CDI dans les FAP des ouvriers qualifiés du gros oeuvre du bâtiment, des ouvriers qualifiés des industries de process, des employés administratifs d'entreprise, il en est de même pour certains métiers non qualifiés (caissiers et employés de libre service). En revanche, pour les emplois d'assistants maternels, les chances d'obtenir un CDI sont plus élevées si l'on n'est pas diplômé. Ce résultat semble en cohérence avec la spécificité de ce métier qui est peu qualifié et accessible sur des critères d'expérience plus que de formation.

La période marquée par un chômage massif et durable exerce des effets différenciés sur la sortie du chômage. L'ancienneté au chômage joue d'une manière particulière : les personnes ayant au moins un

³ La faiblesse des effectifs ventilés par famille professionnelle interdisent à toutes ces variables d'obtenir un seuil de significativité leur permettant d'être retenues, aussi notre analyse se limite aux seules variables significatives (tableau 9).

an d'inscription au chômage ont plus de chances d'accéder à un CDI dans certains métiers (ouvriers qualifiés du bâtiment ou du process, employés administratifs d'entreprise et vendeurs). Par ailleurs, être indemnisé ou percevoir le RMI/RSA accroît les probabilités d'obtenir un CDI pour les cuisiniers, les employés, les agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration et les aides soignants. Il est probable que l'indemnisation permet de mieux cibler l'emploi recherché. L'exercice d'activités réduites a une influence spécifique selon les FAP (positive pour les agents d'entretien mais négative pour les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration). Pour bon nombre de familles professionnelles, le seul facteur qui semble déterminant dans l'accès au CDI est le type de l'employeur. Logiquement, pour les ouvriers qualifiés de la manutention ou pour les conducteurs, les chances d'obtenir un CDI se réduisent si l'employeur est une entreprise de travail temporaire. Les secrétaires et les bouchers ont beaucoup plus de chances d'accéder à un CDI si leur employeur est un artisan ou un commerçant. De leur côté, les employés de la comptabilité et les techniciens des services administratifs, comptables et financiers qui sont embauchés dans le secteur public ont nettement moins de chances de se voir proposer un CDI.

Tableau 9. Modèle de régression logistique par FAP

Paramètre	Réf.	Estimateur	Écart de probabilité	Significativité	Pr>Khi 2
FAP B20 : Ouvriers qualifiés du gros oeuvre du bâtiment					
Intercept		-1,5177			0.4262
Formation > Bac	vs. Bac	2,0917	46,0%	*	0.0940
Ancienneté 2 ans et +	vs. <6 mois	1,9382	42,4%	*	0.0429
Employeur ETT	vs. entreprise privée	-2,5026	-16,2%	*	0.0576
FAP E10 : Ouvriers qualifiés des industries de process					
Intercept		-2,8653			0,1664
Formation > Bac	vs. Bac	5,0522	84,5%	**	0,0403
Ancienneté 2 ans et +	vs. <6 mois	4,8788	82,8%	*	0,0672
Employeur ETT	vs. entreprise privée	-4,8136	-5,3%	**	0,0249
FAP J10 : Ouvriers qualifiés de la manutention					
Intercept		-0,7074			0,4662
Employeur ETT	vs. entreprise privée	-2,6795	-29,7%	***	0,0009
FAP J30 : Conducteurs de véhicules					
Intercept		-0,2791			0,7039
Employeur ETT	vs. entreprise privée	-2,3284	-36,2%	**	0,0308
FAP L00 : Secrétaires					
Intercept		-1,1681			0,3573
Employeur particulier-artisan-commerçant...	vs. entreprise privée	1,9624	45,2%	*	0,0657
FAP L10 : Employés de la comptabilité					
Intercept		4,6797			0,155
Employeur État, entreprise publique, collectivité	vs. entreprise privée	-2,4284	-8,6%	*	0,0655
FAP L20 : Employés administratifs d'entreprise					
Intercept		-1,5813			0,0111

Formation > Bac	vs. Bac	1,0549	20,1%	*	0,0658
Ancienneté 2 ans et +	vs. <6 mois	1,0303	19,5%	*	0,0547
Employeur ETT	vs. entreprise privée	-2,3747	-15,2%	**	0,0265
Employeur État, entreprise publique, collectivité	vs. entreprise privée	-1,6894	-13,4%	***	0,0009
FAP L40 : Techniciens des services administratifs, comptables et financiers					
Intercept		0,5532			0,7188
Employeur État, entreprise publique, collectivité	vs. entreprise privée	-3,3237	-57,6%	**	0,0132
FAP R00 : Caissiers, employés de libre service					
Intercept		-2,0753			0,026
Sexe homme	vs. femme	1,339	21,2%	**	0,0433
Formation > Bac	vs. Bac	1,3549	21,6%	*	0,0696
FAP R10 : Vendeurs					
Intercept		-0,2787			0,5679
Âge <25 ans	vs. 25-34 ans	-0,7403	-16,6%	**	0,0475
Ancienneté 1-2 ans	vs. <6 mois	0,6481	16,1%	*	0,0872
FAP R20 : Attachés commerciaux et représentants					
Intercept		2,5979			0,0687
Âge 35-49 ans	vs. 25-34 ans	-2,4309	-38,9%	*	0,0615
Âge 50 ans et +	vs. 25-34 ans	-2,147	-32,0%	*	0,0889
Indemnisé (y compris RMI)	vs. non indemnisé	-1,7508	-23,1%	*	0,0766
FAP S00 : Bouchers, charcutiers, boulangers					
Intercept		-0,8381			0,7174
Employeur particulier-artisan-commerçant...	vs. entreprise privée	3,3763	62,5%	*	0,057
FAP S10 : Cuisiniers					
Intercept		-1,0284			0,1034
Indemnisé (y compris RMI)	vs. non indemnisé	0,9122	20,8%	*	0,0709
FAP S20 : Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration					
Intercept		-1,3219			0,0047
Ancienneté 2 ans et +	vs. <6 mois	1,4368	31,8%	**	0,0215
Indemnisé (y compris RMI)	vs. non indemnisé	0,6967	13,8%	*	0,0613
Exercice d'activités réduites	vs. absence d'activités réduites	-0,8799	-11,1%	*	0,0982
FAP T22 : Assistants maternels					
Intercept		-0,0209			0,9858
Formation <BEP-CAP	vs. Bac	1,9489	37,8%	*	0,0972
Employeur particulier-artisan-commerçant...	vs. entreprise privée	2,8989	45,2%	***	0,0003
Employeur État, entreprise publique, collectivité	vs. entreprise privée	-2,3233	-40,7%	*	0,0711
FAP T30 : Agents de gardiennage et de sécurité					

Intercept		-2,3899			0,0428
Sexe homme	vs. femme	1,8562	28,6%	**	0,0285
Employeur État, entreprise publique, collectivité	vs. entreprise privée	-1,4286	-6,2%	*	0,0949
FAP T40 : Agents d'entretien					
Intercept		-1,217			0,0116
Âge 50 ans et +	vs. 25-34 ans	0,8382	17,8%	*	0,079
Employeur État, entreprise publique, collectivité	vs. entreprise privée	-1,4632	-16,4%	***	0,0028
Exercice d'activités réduites	vs. absence d'activités réduites	0,97	21,0%	***	0,0052
FAP V00 : Aides-soignants					
Intercept		-0,9298			0,4986
Indemnisé (y compris RMI)	vs. non indemnisé	2,9185	59,7%	***	0,0119
Employeur État, entreprise publique, collectivité	vs. entreprise privée	-2,6624	-25,6%	**	0,0302
FAP V40 : Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive					
Intercept		-0,3261			0,5092
Employeur particulier-artisan-commerçant...	vs. entreprise privée	2,4185	47,1%	***	0,0063
Employeur État, entreprise publique, collectivité	vs. entreprise privée	-1,3882	-26,7%	***	0,0002

Source : Enquête *Sortants*, 2009.

Significativité : * significatif à 10% ; ** significatif à 5% ; *** significatif à 1 %.

*

* *

Ainsi, dans certaines familles professionnelles, les anciens chômeurs accèdent plus facilement à un CDI que l'ensemble des personnes recrutées. Cette tendance s'expliquerait par une combinaison d'éléments tenant, pour la plupart, à la nature du métier concerné. Le faible rôle des caractéristiques individuelles (hormis l'effet bien connu du niveau de formation, positivement corrélé à la reprise d'emploi, voire d'un emploi en CDI) montre, en creux, l'importance du métier et du secteur d'activité. En effet, de nombreuses FAP s'identifient de manière univoque à un secteur d'activité. De ce fait, les chances d'obtenir un CDI à la sortie du chômage dépendent pour beaucoup des modes de gestion de la main-d'œuvre pratiquées par les entreprises appartenant au secteur d'activité considéré. Nos résultats indiquent aussi que différents types de CDI coexistent sur le marché du travail. Ces premiers résultats ne fournissent qu'une photographie de la situation des sortants du chômage en 2009, ils ne nous permettent pas d'aller plus loin dans l'interprétation. Une étude longitudinale serait nécessaire pour identifier les parcours en CDI, pour mieux les caractériser et les différencier.

Bibliographie

- Amossé T. (2004), « Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », INSEE, *Données sociales*, p. 235-242.
- Atkinson J. (1984), « Manpower strategies for the flexible organisations », *Personnel Management*, n° 16.
- Bruyère M., Lizé L. (2010), « Emploi et sécurité des trajectoires professionnelles », *Économie et Statistique*, n° 431-432, p. 95-113.
- Cahuc P. (2010), « Commentaires », in LEMOINE M. WASMER E (dir.), *Les mobilités des salariés*, Rapport du Conseil d'Analyse Economique, La documentation Française.
- Cochard M., Cornilleau G. et Heyer E. (2010), « Les marchés du travail dans la crise », *Economie et Statistique*, n° 438-440, p. 181-204
- Doeringer P. B., Piore M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, 2° éd. augmentée, 1985, New York, Armonk Sharpe.
- Duhautois R. (2002), « Les réallocations d'emplois en France sont-elles en phase avec le cycle ? », *Économie et Statistique*, n° 351.
- Dupray A. (2005), « Les mobilités en début de vie professionnelle : externes ou internes au entreprises, des évolutions aux effets très différents », Céreq, *Bref*, n°216.
- Fitoussi J.-P., Laurent É., Maurice J. (2004), *Ségrégation urbaine et intégration sociale*, Conseil d'Analyse économique, rapport du CAE, n° 45.
- Givord P. (2005), « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes », *Économie et Statistique*, n° 388-389.
- Liégey M. (2009), « L'ajustement de l'emploi dans la crise : la flexibilité sans la mobilité ? », *La note de veille*, n°156, CAS, 8 p.
- Lizé L., Prokovas N. (2012), « Le risque d'occuper un emploi de mauvaise qualité à la sortie du chômage », *Documents de travail du Centre d'économie de la Sorbonne*, n° 2012.73.
- OCDE (2006, 2009), *Perspectives de l'emploi*.
- Picart C. (2008), « Flux d'emploi et de main-d'œuvre en France : un réexamen », *Économie et Statistique*, n° 412, p. 27-56.
- Rouxel C. (2009), « Conditions de travail et précarité de l'emploi », Dares, *Premières Synthèses*, n° 28.2.